

**گروه دانش دریا -** در دنیای کنونی به دلیل تغییرات شگرف در زمینه تکنولوژی، اطلاعات، روش انجام وظایف و ... همچنین وجود رقابت تنگاتنگ بین کشورها، شرکت ها و سازمان ها در کسب سهم بزرگتر و حتی انحصاری در بازار بر حسب کیفیت بالاتر و خدمات دسترس پذیر مغربو به صفر، اتخاذ شیوه هایی که با افزایش بهره وری، پویایی و ماندگاری آن کشور / شرکت / سازمان کند، ضروری است. در ادامه سلسله نشست های اقتصاد دریایا به روزنامه دریایی اقتصادسار آمد، ششمین نشست تخصصی آن با موضوع بررسی وضعیت آموزشی و کیفیت فرایندهای آموزش دریایی با حضور مسعود علی مه، دبیر کل انجمن کشتیرانی و خدمات وابسته ایران و حسن ضیایی مدیر آکادمی دریایی سیراف نشست انجمن کشتیرانی و خدمات وابسته ایران برگزار شد که مشروح این محفل در ذیل با هم مرور می کنیم:

در تربیت نیروی انسانی باید نگاه بلندتری نسبت به نیازهای درونی خود داشته باشیم

**مسعود پل مه:** موضوع دیگری که باید بحث شود، در مورد خلمه های و نیروهای خارجی بر روی کشتی ماست. یعنی در کشورهای دیگری دریایی صادرات نیروی کار دریایی در دستور کار قرار دارد و حاصل آن حضور خلمه و نیروی خارجی بر روی شناورهای ماست. پس ما باید در تربیت نیروی انسانی باید نگاه بلندتری نسبت به محدوده سرزمینی و نیازهای درونی خود داشته باشیم و بسترهای لازم برای توسعه این نوع کسب و کار را به وجود بیاوریم که متأسفانه تا به امروز شاهد آن نبودیم. بخشی از بندهای قانونی و بیابان نامه ای که می تواند صادرات نیروی کار دریایی را تسهیل کند، مربوط به سال ها قبل است و قابلیت کار ندارد.

بعد از نگاه یک کوتاه به عدم انگیزش آفرینی برای جذب نیروی کار و حتی صادرات آن، مقوله آموزش را مد نظر قرار می‌دهم. بین عدم انگیزش و تسهیل آفرینی و آموزش، مدیران مربوط به یک دایره دارند. بیش از ۹۹ درصد مدیران دولتی و شبه دولتی که امور دریایی فعالیت دارند، با بندر و دریا بیگانه هستند. نه تجربه و نه دانش آموخته این حوزه هستند و دانش لازم برای حفظ راکان های بندر و دریا را نیز ندارند. به دلیل آنکه استنتاج لازم را از تحلیل کارشناسی ندارند و تصمیمات آن‌ها با سعی و خطا مواجه می‌شود. نتیجه آن که دانشگاه‌هایی که در موضوع علوم دریایی فعالیت دارند، تلاش خود را برای علوم و فنون مهندسی متمرکز می‌کنند. این در حالی است که ما به مشکلات ساخت در واقعیت، با اگر بر روی صادرات نیروی کار دریایی تمرکز پیدا می‌تواند توسعه فردی آن‌ها نیز پرداخته خواهد شد.

دانشگاه‌ها سند چشم‌انداز علمی درباره  
نیروی انسانی دریا ندارند

یکی دیگر از مسائل این است که دانشگاه‌ها سسند چشم انداز علمی درباره نیروی انسانی دریا ندارند. هر چند این موضوع مطلق نیست و دانشگاه‌هایی در چابهار، خازک و ... وجود دارند؛ اما این دانشگاه‌ها به صورت دستوری شکل گرفته‌ند و جامعیت لازم را در حوزه علمی دانشگاه این المللی را ندارند و فقط دانشجویان بورسیه که توسط سازمان به‌نام و نهادها حمایت می‌شوند را آموزش می‌دهند و برای او دوطالبان مستقل فرصتی وجود ندارد.

همچنین باید به ضرورت برخورداری از تکنولوژی روز که بخشی از آن سمپلایور هاست، نیز اشاره شود. اما در این موضوع بر روی توان داخلی اصرار می شود، در حالیکه نمونه خوب خارجی آن وجود دارد و نیازی نیست به دلیل عدم برخورداری از دانش و تکنولوژی آن، چرخ را دوباره اختراع کنیم به هدر رفت منابع و سرمایه می انجامد و منجر به شرایطی می شود که به از دست رفتن زمان و فرصت ها منتج می شود. اما اگر به سراغ تجربه دیگران برویم که حاصل سعی و خطای گذشته آن هاست، فرصت لازم را برای رشد به دست خواهیم آورد بدون آن که بخوایم هزینه های همان سعی و خطا را پرداختیم. یکی دیگر از مسائل آموزشی کشور، کمبود کارآموزی است. حتی در حوزه های فنی و مهندسی، بعد از فارغ التحصیلی ضرورت دارد تا در کنار افراد مجرب و کارآموده قرار بگیرد تا تجزیهات عملی کار اعم از اینکه موتور چیست؟ گیربکس چیست؟ شفت و پروانه چیست و قس علی هذا را یاد بگیرد. با همه این موضوعات در کتاب آشنا شده است و کارگاه و کمتری را در این حوزه دارد.

پایه اصلی برای علم آموزی برای نیروی کار در کشتی تجربه است

**مسعود پل مه:** پایه اصلی برای علم آموزی برای نیروی کار در کشتی تجرجه است. فرد با هر مدرک مستحبی از دانشگاه باید کار در دریا را تجربه کند. مثال برای متعددی وجود دارد که نیروی فارغ التحصیل از دانشگاه، بعد از ورود به محیط کار دریا، چهار دریا زدگی شده و نتوانسته بعد صرف سال‌ها برای تحصیل در این خصوص، در آن محیط کار کند و عطای آن را بکفایش بخشد. بخشی از این مسأله مربوط به عدم وجود امکانات و پیش بینی‌های لازم برای معیشت رسته‌های دریایی است که تا پایان تحصیل و فارغ التحصیلی تنها به درس و کتاب مشغولند و هیچ گونه لمس و تجربه‌ای از محیط واقعی دریا ندارند.

مهندسين فارغ التحصيل از دانشگاه ها نگرش درستي از محيط کار ندارند. تصور کارشناس ارشد بودن و کار پشت ميز نشيني دارند، اما با ورود به محيط کار متوجه مي شود که بايد در موتورخانه اي گاه ها دماي ۵۰ درجه کار کند که انگيزه کافي ايجاد نخواهد کرد. يکي از دليل عدم انگيزه اين است که تسهيلات و نفاذات لازم مربوط به اين کار متناسب با سطح بين المللي در کشور رقم نرفته است؛ بدين ترتيب اين رفاهيات، حقوق است که کشور به صورت ريال به فرد داده مي شود، در حالي که در توسعه نيافته ترين کشورها مانند کشورهاي آفريقايي، افراد به صورت لاري حقوق دريافت مي کند که انگيزه کافي براي کار در رايبي که ماه ها آن ها را از خانواده دور نگه مي دارد و نسبت به شغل موازي آن در خشکي درآمد بسيار بهتري را ايجاد مي کند، خد خدا داشت.

در نتیجه می توان اذعان کرد که در یک دور و تسلسلی قرار داریم که حلقه های مفقوده زنجیره نادیده گرفته می شود و همیشه تلاش می شود که موفقیت های بیشتری را بدین لحاظ آن حلقه های مفقوده کسب کنیم که منتج به نتیجه نخواهد شد. این تلاش ها منجر به آموزش موثر و تربیت کننده نیروی کاری که بتواند درامد مناسب برای خود، توسعه پایدار برای کشور و اشتغال زا باشد، رقم نخواهد خورد.

روزنامه دریایی سرآمد: آموزش دریایی را تعریف بفرمایید، آیا تفاوتی با آموزش های دیگری دارد؟



**یکی از عالی ترین سطوح آموزشی در آموزش های دریایی است**  
**حسن ضیایی:** آموزش های دریایی، مجموعه آموزش هایی می باشد که مبتنی بر مهارت می شود و این شاید مهم ترین تفاوت آن با سایر رشته ها باشد. در این آموزش، افزایش دانش به همراه مهارت هدف گذاری شده است. در زمان تحصیل بنده در دانشکده دریایی، ما باید با هر ترم تحصیل، دو ماه را در دریا می گذرانیدیم. برای این منظور که علاوه بر آشنایی و سازگاری با محیط دریایی بتوانیم علوم و دانش آموخته شده در دانشگاه را به صورت عملی در دریا شاهد باشیم و مهارت پهلر گیری از رابر روی کشتی تجربه کنیم.

بعد از فارغ التحصیل شدن ما، کارورزی داشتیم و در کنار سرمهندسان آموزش می دیدیم و کار اجرایی انجام می دادیم، بدون آن که مسئولیت داشته باشیم. این روند آموزشی به صورت قانون مند در حال حاضر هم انجام می شود. می توان به جرأت گفت یکی از عالی ترین سطوح آموزش را در دریا شاهد های دریایی ببینید.

اقتصادسرآمد: آیا این تعریف شخصی شماست یا تعریف رسمی آموزش در یابی در ایران؟

**حسن ضیایی:** به عنوان یک صنعت تخصصی، اینکه این آموزش دارای چه ویژگی هایی باشد، مشخص شده است، اما اگر منظور شما آموزش دریایی به صرف دریایی بودن باشد، تعریفی وجود ندارد.

روزنامه دریایی سرآمد: راهبرد آموزشی دریایی ایران چیست؟ یعنی اینکه یک راهبرد مشخصی وجود داشته باشد تا همه ارکان آموزش بتوانند در آن مسیر حرکت کنند.

دربهره برداری از دریا، راهبرد جامعی وجود ندارد و به شیوه سعی و خطا امورات پیش رفته است

**حسن ضیایی:** در حوزه توسعه منابع انسانی صنایع دریانوردی یک راهبردهای مشخص بین المللی حاصل یک کنوانسیون بین المللی وجود دارد که ما هم از آن هستیم. اما اگر منظور از راهبردهای وجود یک هدف کلی و مشخص در کشور برای توسعه باشد، متأسفانه وجود ندارد. در کشور علیرغم بهره‌براری از دریاهای راهبردی جامعی وجود نداشته است و به شیوه سعی و خطا امورات پیش رفته است که منجر به ورود خسارت و هزینه به مملکت و سرمایه گذاران شده است. در محیط نیروی دریایی در قبل از انقلاب، به تقلید از کشورهای توسعه یافته، آموزش‌های آن‌ها در دستور کار قرار گرفت و زیرساخت‌های مناسب ایجاد شد و صنعت براساس آموزش‌های لازم و مناسب برای ریزی شد و افراد آموزش دیده آن زمان، هنوز هم در صنایع دریایی مافعال هستند و به صورت خبره از آن‌ها بهره‌گیری می‌شود. صنایع دریایی برای پی‌گیری سیاست‌های کشور شکل می‌گیرد و صنایع دریانوردی برای پی‌گیری سیاست‌های بین المللی ایجاد می‌شود. بخشی از آن که در صنایع دریایی داخلی شکل گرفته است، استراتژی مشخصی ندارد.

روزنامه دریایی سرآمد: تعریف و راهبرد مشخص آموزش دریایی کشور  
به نگاه شما چیست؟

در حوزه دریابه صورت کلان راهبرد نداریم اما به صورت جزئی هدف گذاری شده

**مسعود پهل** مه به اعتقاد من، سؤال پاسخ بله و خیر را بهم دارد؛ به صورت کلان باید به صراحت گفت که چنین چیزی وجود ندارد، ولی در بخشی و جزئی از اقدامات راهبردی هدفگذاری صورت گرفته است.

سازمان بنادر و دریاوردی به عنوان سازمان حاکمیتی دریا، در حوزه آموزش لجستیک بندری که به نوعی بدنه اداری و مدیریتی مرتبط با بندر و دریا را آموزش می دهد، هدف گذاری خیلی خوبی را انجام داده است. هر چند به اعتقاد من، این دوره ها به مفهوم خروجی کاربردی صد در صد نخواهد داشت؛ یعنی اگر کسی در این دوره آموزشی فارغ التحصیل شود، لزوماً توانمندی مدیریت در امورات بندری و دریا را پیدا نمی کند، بلکه یکی از زمینه ها حداقل هایی را برای اینکه به ماقبل بالاتر دست پیدا کند، برای او فراهم می کند.

در این حوزه سازمان بنادر و دریانوردی آموزش‌دهنده‌های خوبی را با استفاده از سرمایه‌گذاری بخش خصوصی ایجاد کرده است. بخش خصوصی هم به خوبی نقش خود را از حیث منابع اعتباری، منابع آموزشی و زیرساخت‌های آموزشی ایفا کرده است. اما در سطح نگاه کلان تر به ویژه در دریانوردی و آموزش نیروی کار برای کشتیرانی، سیاست و راهبرد ملی که تعیین کننده وضع جاری و مطلوب ما باشد، وجود ندارد.

## روزنامه دریایی سرآمد:

در توسعه متوازن همه ارکان مرتبط با توسعه باید در یک جهت و هم افزا باشند. راهبردهای کلان ملی موظفند تمام ابعاد این روی کار در یک جهت قرار دهند. بنابراین ما توجه شدیم که در حوزه آموزش نیروی کار در یک جهت راهبردی نیستیم؛ ما تاریخ اساسی، کلیاتی ملی به یک سمت و سوی مشخص در حرکت می‌است و شاهد رشد نامتوازن هستیم، به گونه‌ای که سازمان‌ها و دریاوردی ما به یک سو حرکت می‌کنند و اما دریاوردی ارکان دریاوردی آن‌ها نیستند که نشان دهنده آن است که کشور در آینده با یک بحران نیروی انسانی در حوزه دریاوردی مواجه خواهد شد. کما اینکه طبق آمار اعلامی دولتی ۴ هزار نیروی کمبود

# بررسی وضعیت آموزشی و کیفیت فرآیندهای آموزش دریایی در نشست تخصصی اقتصاد دریای پایه؛

# دانشگاهها سند چشم اندازی برای نیروی انسانی دریافت دارند

مروری بر راهبرد آموزش  
در یانوردی کشور

خاص خود را دارند.

در مورد فقدان منابع انسانی دریایی لازم در آینده، اولاً این تهدید فقط شامل صنایع دریایی نیست و عصر دیجیتال جاری که نیروهای انسانی را از کار در محیط های کاری مثل دریا، به خانه و پشت میز می کشاند، تهدید جدی برای تمام صنایع را پیش آورده است.

اما اگر یک صنعتی مثل صنایع دریایی یک صنعت راهبردی باشد، باید انگیزه‌های لازم برای اینکه روند کاهش نیروی کار در این صنعت شیب زیاده‌نگر، ایجاد نکند؛ در حال حاضر هم در صنایع دریایی شغل بسیار سختی به حساب می‌آید؛ یعنی کسی که به روی یک کشتی کار می‌کند باید بین ۹ تا ۱۰ ساعت در روز کار مفروضه انجام دهد و در بازه کار به صورت پیوسته و شبانه‌روزی انجام می‌گیرد. کارهای دریایی کار بسیار سختی است و ویژه برای کشور ما که در مناطق گرمسیر، تراکنش‌های کاری رخ می‌دهد.

عدم انگیزش یکی از دلایل کاهش نیروی انسانی دریایی است، دلایلی دیگری هم به این ایند شتاب دهنده می زنند. این مشاغل سخت به اندازه کافی پرفایده برای کار اینده جذاب نیستند. در گذشته برای ورود به دانشکده های افسری، آزمون کنکور بسیار سختی را می گذراندیم که بسیاری موفق به ورود نمی شدند، اما امروز ورود به دانشکده بسیار تسهیل شده است، اما دیگر استقبال کافی به دلیل مشقت شغل دریانوردی وجود ندارد. اگر دریانوردی درآمدهای بالایی داشت، شاید آموزش مفهوم نیروی پیدای می کرد.

وجود دارد و طبق اعلام دکتر پلمه، ۱۶ هزار نیروی کار دریایی نیاز است؛ براین مبنا، با توجه به اینکه آموزش نیروی انسانی زمان بر است، آیا پیش‌بینی اینکه ۱۵ تا ۲۰ سال آینده ما بحران بزرگ نیروی کار دریایی داشته باشیم و شیوع مجبور به وارد کردن گسترده نیروی کار هستیم، می‌تواند درست باشد؟ با لحاظ این کشور طه فعالیت های دریایی، فعالیت های سیاسی هستند و کشورها نیروی کار اثربخش و کارا را برای خود نگه می‌دارند و نیروی با کیفیتی پایین تر را صادر می‌کنند.

استراتژی آموزش سازمان بنادر و دریانوردی هدفمند است  
اما مربوط به ۱۰ سال پیش است

**حسن ضیایی:** اول باید تصریح شود که صنعت دریایی یک صنعت مشخص نیست. گروه های مختلفی مانند کشتیرانی، بندی، خدمات بندری، فراساحل، شیلات، گردشگری و ... را شامل می شود که هر کدام به اندازه یک صنعت مجزا وسعت داشته و نیاز به زیر ساخت دارد.

در موضوع بندر، هر چند سازمان بندار و دریانوردی هدفمند است، اما استراتژی آموزشی آن مربوط به ۱۰ سال پیش است و امروز بندار نسل سه و چهار در حال کار هستند که با استراتژی گذشته تناسبی ندارند، اما به هر حال این راهبردی در این سازمان موجود است، اما در سایر صنایع دریایی چنین راهبردی را شاهد نیستیم. در سایر کشورها، هر یک از این صنایع راهبردی

